

10. Rydberg, J. & Terrill, W. (2010). The Effect of Higher Education on Police Behavior // *Police Quarterly*. Vol. 13, no 1. P. 92–120. doi: 10.1177/1098611109357325

### References

1. Bäck, T., Vallès, L. & Padyab, M. (2017). Police students' perceptions of professional competences: a comparative study of Catalonia and Sweden. *Police Practice and Research*, vol. 18, no 1-14, pp. 478–491. doi: 10.1080/15614263.2017.1288121
2. Balci, F. (2011). The effects of education on police officer job satisfaction: The case of Turkish National Police. *International Journal of Human Sciences*, vol. 8, no 2, pp. 265–285.
3. CEPOL Glossary (2005). European Police College, Governing Board, pp. 13–14.
4. Déverge, C. A. (2016). *Police education and training: A comparative analysis of law enforcement preparation in the United States and Canada*. (Master's thesis, University of Southern Mississippi).
5. Dogutas, C., Dolu, O. & Gul, S. K. (2007). A comparative study of the police training in the United States, United Kingdom and Turkey. *Turkish Journal of Police Studies*, vol. 9, no 1-4, pp. 1–20.
6. Dos Santos, J. V. T. (2004). The world police crisis and the construction of democratic policing. *International Review of Sociology*, vol. 14, no 1, pp. 89–106. doi: 10.1080/0390670042000186789
7. Ferreira, E., Jaschke, H., Peeters, H., Farina, R. (2010). *Survey on European Police Education and Bologna — SEPEB*, Bramshill: CEPOL — European Police College, 97 p.
8. Myllylä, M., Hakala, J. T. & Myllylä, M. (2017). Modernizing the Police with Research, Development and Innovation Activities. *Nordisk Politiforskning*, vol. 4, no 1, pp. 45–67. doi: 10.18261/issn.1894-8693-2017-01-05.
9. Roché S. (2017) Police science: science of the police or science for the police? Conceptual clarification and taxonomy for comparing police systems. *European Police Science and Research Bulletin*. Special Conference Issue no. 2, pp. 47–74.
10. Rydberg, J. & Terrill, W. (2010). The Effect of Higher Education on Police Behavior. *Police Quarterly*, vol. 13, no 1, pp. 92–120. doi: 10.1177/1098611109357325

Рецензент: канд. пед. наук Д. В. Деккерт.  
Дата поступления статьи в редакцию: 7.11.2019.

УДК 159.9

С. 94—98

## ИЗУЧЕНИЕ СПЛОЧЕННОСТИ СЛУЖЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

**Нежкина Л. Ю.**

Восточно-Сибирский институт МВД России

E-mail: n.l.y@mail.ru

В статье представлены некоторые теоретические аспекты феномена сплоченности коллектива и практические материалы, отражающие изучение сплоченности служебного коллектива сотрудников органов внутренних дел. В процессе исследования была изучена сплочённость в коллективе сотрудников органов внутренних дел в количестве 30 человек, из них 20 юношей и 10 девушек. Изучаемый коллектив это группа сотрудников, обучающихся в образовательной организации системы МВД России. Возрастная группа 21–22 года. При проведении исследования была использована методика определения индекса групповой сплоченности К.Э. Сижора. В результате проведенного исследования автором предлагаются психолого-педагогические условия, обеспечивающие формирование сплочённости служебных коллективов сотрудников правоохранительной системы.

Ключевые слова: сплоченность, служебный коллектив, межличностные отношения, сотрудник, руководитель.

## THE STUDY OF THE COHESION OF THE SERVICE TEAM EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

Nezhkina L. Yu.

East-Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs  
of the Russian Federation  
E-mail: n.l.y@mail.ru

The article presents some theoretical aspects of the phenomenon of team cohesion and practical materials for studying the cohesion of the staff of the internal Affairs bodies. In the course of the study, we studied the cohesion of the staff of the internal Affairs bodies in the number of 30 people, including 20 boys and 10 girls. The study group is a group of employees who are trained in an educational organization of the Ministry of internal Affairs of Russia. Age group 21–22 years. During the study, the method of determining the index of group cohesion of K. E. Sishor was used. As a result of the research, the author proposes psychological and pedagogical conditions that ensure the formation of cohesion of service groups of law enforcement officers.

Keywords: cohesion, service team, interpersonal relations, employee, manager.

### *Введение*

В психологической науке понимание сплоченности коллектива основывается на совокупности социальных и психологических аспектов, ключевым является совместная деятельность и общность ценностей объединяющих людей в группе. По мнению А. В. Петровского, «сплоченный коллектив легче справляется с трудностями, успешнее и более эффективно выполняет профессиональные задачи» [2].

### *Постановка проблемы*

Коллектив сотрудников правоохранительных органов представляет собой сообщество людей, включенных в специфичную среду взаимоотношений, которая обусловлена профессиональной деятельностью. Основу специфики взаимодействий правоохранителей составляет нормативно-правовая база и это проявляется прежде всего в необходимости каждого члена коллектива соблюдать этические нормы и правила поведения, субординацию, служебную дисциплину, уставные отношения между руководителем и сотрудниками, между сотрудниками. Как в любом другом коллективе между сотрудниками развиваются формальные и неформальные связи. Групповые процессы в коллективе образуют многоуровневую структуру. На первом уровне реализуются контакты между людьми, основанные на эмоциональной приемлемости или неприемлемости; на втором — эти отношения опосредуются характером совместной деятельности; на третьем развиваются отношения, основанные на принятии всеми членами группы единых целей групповой деятельности.

Основой создания коллектива является личность и через личность можно понять коллектив, его настроение и желание работать. Развитие каждого члена коллектива способствует развитию коллектива в целом, который становится более дееспособным, человечным в общественном своём качестве.

При формировании коллектива необходимо начинать с постановки ясных целей, которые представляют собой довольно мощное объединяющее средство. Сначала цели не должны быть большими и сложными, чтобы люди могли в них легко разобраться и понять, что могут достичь успеха. Успех порождает доверие, согласие и взаимопонимание в коллективе, а это ключ к новому достижению успеха. Ничто так не сплачивает коллектив, как совместный поиск решений, поэтому с людьми необходимо обсуждать вопросы и чаще советоваться. В процессе обсуждения вопросов создается атмосфера сотрудничества, сотворчества, которое дает возможность раскрывать по-новому потенциал коллектива.

Силу всякого коллектива составляет его сплоченность. Факторами внутригрупповой сплоченности является точное всем членам коллектива определение групповых целей и понятное каждому выполнение задач. Чем отчетливее члены группы осознают, какого поведения ожидает от них группа, тем с большей охотой участвуют они в её делах. Сплоченность нужна для самого существования и развития коллектива.

Во многом сплоченность коллектива зависит от стадии его зрелости. На первой стадии люди приглядываются друг к другу, стараются показать своё «Я». Взаимодействие происходит в привычных формах при отсутствии

коллективного творчества. Решающую роль в сплочении группы на этой стадии играет руководитель.

Вторая стадия характеризуется тем, что в его рамках образуются группировки, выражаются разногласия, выходят наружу сильные и слабые стороны отдельных людей, приобретают значение личные взаимоотношения, начинается борьба за лидерство и поиски компромиссов между конфликтующими сторонами. На этой стадии возможно возникновение противодействия между руководителем и отдельными подчинёнными.

Затем потенциал коллектива возрастает, но он часто работает рывками. Поэтому возникает желание и интерес работать лучше, другими методами и средствами. Позднее появляется опыт успешного решения проблем, к которым подходят, с одной стороны, реалистически, а с другой — творчески. В зависимости от ситуации функции лидера в таком коллективе переходят от одного его члена к другому, каждый из которых гордится своей принадлежностью к нему.

На последней стадии внутри коллектива формируются прочные связи. Людей принимают и оценивают по достоинству, а личные разногласия между ними быстро устраняются. Отношения складываются в основном неформально, что позволяет демонстрировать высокие результаты работы и стандарты поведения. Далеко не все коллективы выходят на высшие уровни.

Опора на коллектив позволяет в большинстве случаев отказываться от тотального контроля и развивать более эффективный самоконтроль, расширять границы полномочий в процессе выполнения людьми своих обязанностей, отказаться от силового решения вопросов сверху, когда в этом нет большой нужды. Коллектив потенциально может добиться большего, чем каждый из его членов в сумме, коллективная работа может открыть огромные возможности. Умение добиться полного раскрытия творческого потенциала коллектива свидетельствует о высоких организаторских способностях руководителя.

Сплоченность коллектива сотрудников органов внутренних дел предполагает взаимоотношения людей, которые имеют общую цель и предъявляют высокие требования друг к другу в достижении поставленной цели. Члены коллектива выстраивают деловые устойчивые отношения, направленные на сотрудничество и взаимопомощь, стремятся соблюдать нормы и правила поведения. В коллективе формируется традиция

коллегиального обсуждения насущных вопросов с уважением мнения каждого члена коллектива и принятием общего решения. Конфликты, как правило, возникают редко, разрешаются коллегиальными или при необходимости индивидуальными обсуждениями, с минимальными издержками. Большинство членов коллектива удовлетворены организацией профессиональной деятельности и взаимоотношениями с коллегами, связывают с ней свои жизненные планы, легко переносят неблагоприятные условия работы. Имеются перспективы профессионального и личностного роста для членов коллектива, возможность удовлетворить основные материальные и духовные потребности. Адаптация вновь прибывших членов коллектива проходит успешно, с опорой на наставничество и положительный психологический климат. Авторитет формальных лидеров положительно влияет на деятельность и общение в коллективе, а неформальных — распределен таким образом, что члены отдельных групп поддерживают как всех лидеров, так и друг друга и положительно влияют на эмоциональное состояние членов коллектива. Устоялись коллективные нормы реагирования на текущие проблемы, критические мнения отдельных членов не отвергаются сходу, а становятся поводом для серьезного рассмотрения. Руководитель делегирует значительную часть своих полномочий, концентрируя внимание на главных управленческих функциях, как правило, использует смешанный тип руководства [1].

Подобные отношения способствуют формированию коллективистских качеств, создают условия для всестороннего и гармоничного развития каждого члена коллектива, способствуют появлению коллективизма как особого качества развития группы.

Актуальность изучения сплоченности служебных коллективов сотрудников органов внутренних дел не вызывает сомнений, поскольку практика работы в правоохранительной системе и изучение социально-психологических процессов в коллективах сотрудников правоохранительных органов показывает, что средний с тенденцией к низкому или низкий уровень сплоченности явление не редкое. В таких коллективах проявляется тревожная обстановка в сфере межличностных отношений между коллегами в результате снижается эффективность деятельности. Такая неблагоприятная обстановка как правило обусловлена негативными явлениями такими как отсутствием эффективных, доброжелательных взаимоотношений

между членами коллектива и несформированностью его ядра; не принятием членами коллектива общих целей и задач деятельности, их направленность, в большей степени, на достижение личных целей, а не на результаты общего дела; отсутствие единства мнений по поводу целей и задач деятельности; наличие конфликтных ситуаций, требующих проведения профилактических мероприятий направленных на их разрешение.

### *Описание исследования*

В связи с этим нами поставлена задача изучить сплочённость в коллективе сотрудников органов внутренних дел в количестве 30 человек, из них 20 юношей и 10 девушек. Коллектив представляет собой группу сотрудников, обучающихся в образовательной организации системы МВД России в течение четырех лет. Возрастная группа сотрудников 21–22 года. При реализации поставленной задачи была использована методика определения индекса групповой сплоченности К. Э. Сижора. Методика использовалась в рамках проведения личной беседы с каждым сотрудников коллектива. Вопросы беседы имели дополняющий, уточняющий и поддерживающий характер.

Так, на вопрос методики: «Как Вы оцениваете свою принадлежность к коллективу?» 45 % респондентов не чувствуют, что являются частью коллектива, 40 % участвуют в одних видах деятельности коллектива и не участвуют в других, 15 % считают себя частью коллектива. На вопрос: «Перешли бы Вы в другой коллектив, если бы Вам представилась такая возможность?» у 58 % сотрудников часто возникает желание перейти в другой коллектив, 42 % респондентов не видят особой разницы, сотрудники отметили, что проблемы есть во всех коллективах, в связи с этим они не видят смысла в переходе из коллектива в коллектив. На вопрос: «Как Вы считаете, сложились положительные взаимоотношения между членами Вашего коллектива?» 62 % сотрудников считают, что в коллективе сложились взаимоотношения хуже, чем в других коллективах, 38 % респондентов считают, что в коллективе сложились взаимоотношения такие же, как и в большинстве других коллективов. На вопрос: «Какие взаимоотношения у Вас сложились с руководством?» 80 % сотрудников ответили, что их отношения с руководством примерно такие же, как и во многих других коллективах, 20 % считают, что отношения с руководством хуже, чем в большинстве коллективов. На вопрос: «Как относятся сотрудники к своим

профессиональным обязанностям в Вашем коллективе?» 58 % из них считают, что нет особого стремления к достижению высоких результатов в деятельности, 42 % респондентов ответили, что такие вопросы их не интересуют.

В результате исследования в коллективе сотрудников органов внутренних дел установлен средний с тенденцией к низкому уровню сплоченности. Сотрудники отмечают, что положительные взаимоотношения в коллективе не сформированы, каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других. У многих членов коллектива отмечается равнодушие к общим достижениям или неудачам; порой проявляется враждебность некоторых членов коллектива, по отношению к вновь прибывшим сотрудникам, сосредоточенность в основном на собственных интересах и игнорирование совместных дел и мероприятий; в трудных ситуациях коллектив «раскисает» наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения, конфликты, требующие проведения профилактических мероприятий, направленных на их разрешение.

Проведенное исследование показывает, что в данном коллективе необходимо проводить профилактические мероприятия, направленные на формирование сплоченности в коллективе. В качестве психолого-педагогических условий, обеспечивающих формирование сплоченности коллектива, мы выделяем:

- использование психолого-педагогических технологий, направленных на улучшение культуры делового общения сотрудников их профессиональной компетентности в общении (специальные тренинги, семинары, деловые игры, практические занятия);
- оказание психолого-педагогической поддержки сотрудникам в сложных профессиональных и жизненных обстоятельствах;
- проведение занятий, тренингов для руководителей, направленные на получение навыков и приемов управления коллективом;
- осуществление мероприятий, способствующих оптимизации негативных эмоциональных состояний сотрудников.

### *Заключение*

Таким образом, существенным резервом обеспечения надёжной работы сотрудников ОВД является использование социально-психологического потенциала коллектива. Это должно учитываться при комплектовании подразделения, в индивидуально-воспитательной

работе, профессиональной подготовке и аттестации, а также при выборе оптимальных стилей руководства в зависимости от уровня коллектива, результатов адаптации всех его членов к требованиям профессии и особенностям межличностных отношений.

#### Список литературы

1. Нежкина, Л. Ю. Сплочённость служебного коллектива сотрудников органов внутренних дел / Л. Ю. Нежкина // Деятельность правоохранительных органов в современных условиях : сборник материалов XXIII Международной научно-практической конференции. — 2018. — С. 303-305.
2. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. — М. : Мысль, 1982.
3. Тест для определения индекса групповой сплочённости Сишора [Электронный ресурс] // HR-Portal. — URL: <http://hr-portal.ru/tool/test-dlya-opredeleniya-indeksa-grupповoy-splochnosti-sishora> (дата обращения: 26.10.2019).

#### References

1. Nezhkina, L. Yu. Splochnost sluzhebного kolektiva sotrudnikov organov vnutrennikh del / L. Yu. Nezhkina // Deyatelnost pravookhranitelnykh organov v sovremennykh usloviyakh : sbornik materialov XXIII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. — 2018. — S. 303-305.
2. Petrovskiy, A. V. Lichnost. Deyatelnost. Kollektiv / A. V. Petrovskiy. — M. : Mysl, 1982.
3. Test dlya opredeleniya indeksa gruppovoy splochnosti Sishora [Elektronnyy resurs] // HR-Portal. — URL: <http://hr-portal.ru/tool/test-dlya-opredeleniya-indeksa-grupповoy-splochnosti-sishora> (data obrashcheniya: 26.10.2019).

Рецензент: канд. пед. наук Д. В. Деккерт.  
Дата поступления статьи в редакцию: 17.11.2019.

---